

2023년도 임금·단체협약서 신구조문 대비표

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">제 4 장 고 용 보 장</p> <p>제27조(직장내 성희롱 등 금지) 직장 내 언어적, 육체적 등의 성희롱, 폭력, 직장 내 괴롭힘 금지를 위해 노사 공동 노력한다.(개정 2021.10.21.)</p>	<p style="text-align: center;">제 4 장 고 용 보 장</p> <p>제27조(직장내 성희롱 등 금지) ① 직장 내 언어적, 육체적 등의 성희롱, 폭력, 직장 내 괴롭힘 금지를 위해 노사 공동 노력한다. (개정 2021.10.21.)</p> <p>② 성희롱·성폭력 사건 조사 결과에 따라 가해자를 징계하고, 피해자의 의사를 고려하여 가해자와 분리 조치한다. (개정 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">제 5 장 임 금</p> <p>제34조(통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송 동일 적용) 적십자사는 2013년에 제기된 통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송과 관련하여 최종 확정시 근로자에게 동일 적용한다. 다만, 2014년 1월 1일을 기준으로 임금채권 소멸시효기간(3년) 이내에 해당하는 기간에 대해 소급 적용한다.(본조신설 2015. 6.17.)</p>	<p style="text-align: center;">제 5 장 임 금</p> <p>제34조(통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송 동일 적용) 적십자사는 2013년에 제기된 통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송과 관련하여 최종 확정시 근로자에게 동일 적용한다. 다만, 2014년 1월 1일을 기준으로 임금채권 소멸시효기간(3년) 이내에 해당하는 기간에 대해 소급 적용하여 소급 적용기간을 2011년 1월 1일부터 대법원 판결 시점까지로 한다. (개정 2023. 8. 8.)</p>
<p>제34조의2(통상임금 소송 확정에 따른 후속조치) 임금·단체협약 제34조(통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송 동일 적용)의 통상임금 소송 최종 확정에 따라 근로자에게 지급해야 하는 임금은 해당 근로자 퇴직 시 지급하는 것으로 하며, 법정 지연이자는 지급하지 않는 것으로 한다. 다만, 당해 소송 확정 이후 지급임금 산정에 필요한 (행정)소요기일 등을 감안하여 관련 금원의 실 지급 시기(기 퇴사 직원 임금분 포함)는 노사가 따로 정한다.(본조신설 2019.12.12.)</p>	<p>제34조의2(통상임금 소송 확정에 따른 후속조치 등) ① 임금·단체협약 제34조(통상임금 및 휴일근로수당 가산율 소송 동일 적용)의 통상임금 소송 최종 확정에 따라 근로자에게 지급해야 하는 임금은 해당 근로자 퇴직 시 지급하는 것으로 하며, 법정 지연이자는 지급하지 않는 것으로 한다. 다만, 당해 소송 확정 이후 지급임금 산정에 필요한 (행정)소요기일 등을 감안하여 관련 금원의 실 지급 시기(기 퇴사 직원 임금분 포함)는 노사가 따로 정한다. (본조신설 2019.12.12.)</p> <p>② 실적평가급 최소지급률 지급분(평가대상 연도 말 기준)을 통상임금에 포함하여 특별근무수당, 연가보상비, 퇴직금을 산출하되, 상여수당 산정기준에서는 제외한다. 단, 통상임금 소송 관련 대법원 판결 확정 시 판결내용을 적용한다. (신설 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">제 6 장 노동시간 및 휴일·휴가</p> <p>제43조의2(국고헌혈의집 근로시간) 적십자사는 국고헌혈의집의 토요일 근로시간 단축을 위해 관계부처와 협의 후 합리적인 방안을 강구하도록 노력한다.(본조신설 2013. 3.18.)</p>	<p style="text-align: center;">제 6 장 노동시간 및 휴일·휴가</p> <p>제43조의2(국고헌혈의집 근로시간) ① 적십자사는 국고헌혈의집의 토요일 근로시간 단축을 위해 관계부처와 협의 후 합리적인 방안을 강구하도록 노력한다. (본조신설 2013. 3.18.)</p> <p>② 별도협약 제15조에 따라 중소도시 헌혈센터 운영 시간을 효율적으로 조정할 수 있도록 노동조합과 협의하여 보건복지부에 운영 의견을 개진하는 등 공동 노력한다.(개정 2023. 8. 8.)</p>
<p style="text-align: center;">제 7 장 복지후생 및 교육</p> <p>제45조의2(주택임차자금 대부) 적십자사는 업무상 필요에 따른 인사발령으로 인해 원거리지역전보직원의 경우 원거리 전보직원 주택·주택임차자금 대여 및 인사교류수당 지급지침에 따른다.(개정 2018.12.19.)</p>	<p style="text-align: center;">제 7 장 복지후생 및 교육</p> <p>제45조의2(주택임차자금 대부) 적십자사는 업무상 필요에 따른 인사발령으로 인해 원거리지역전보직원의 경우 원거리 전보직원 주택·주택임차자금 대여 및 인사교류수당 지급지침에 따른다. 단, 원거리지역전보직원의 범위에 가족과 생활을 영위하고 있지 않는 미혼직원을 포함하되 세부사항은 지침으로 정하고 예산 등을 고려하여 운영한다. (개정 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<신설>	<p>제50조의2(병원사업장 야간간호료, 유급수면휴가, 휴일근로) (본조신설 2023. 8. 8.)</p> <p>① 병원 사업장은 정부에서 지급하는 야간간호료 수가의 70%를 야간 간호수당으로 책정하여 지급하며, 정부에서 야간간호료를 지급하는 병원을 대상으로 한다. 정부 지침에 명시된 업무를 수행하는 직원에게 지급하되, 병원 사정에 따라 지급 대상 변경이 필요한 경우에는 노사간 협의를 통하여 정하도록 한다.</p> <p>② 병원사업장에 유급수면휴가 제도를 도입하고 야간 근무 간호사 및 간호조무사 등 일반 교대제 간호인력을 적용 대상으로 한다. 단, 유급수면휴가제도는 7:1 기준을 원칙으로 하되 세부 운영 방안은 병원 상황을 고려하여 병원사업본부와 본부지부가 합의하여 정한다.</p> <p>③ 병원사업본부는 분기별로 보건복지부로부터 지원받는 야간간호료 등 정부 지원금 자료를 노동조합에 제공한다.</p>
<신설>	<p>제52조의2(무기계약직 정규직 전환) 무기계약직 정규직 전환 대상자의 결원 발생 시 해당 정원을 정규직 정원으로 전환하여 채용하며, 무기계약직 정규직 전환대상자가 정규직으로 전환될 경우 무기계약직 근무기간 전부를 경력으로 인정한다. (본조신설 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">제 10 장 노 사 협 의 회</p> <p>제1조(공공의료 역할 강화를 위한 병원사업장 지원) 적십자사는 병원의 주된 환자가 의료보호 환자, 행려 환자, 빈민, 장애인 등임을 고려하여 병원사업문제를 시장경제 논리에 치우치지 않고 진정한 적십자사의 이념에 맞는 공공의료의 역할을 수행토록 하여야 한다.</p> <p>① 적십자사는 경영개선(병원발전)계획 및 공공의료 활성화 대책에 대하여 일관된 정책을 추진한다.</p> <p>② 각 병원은 병원사업의 경영개선(병원발전) 또는 지역별 특성에 맞는 사업추진을 위하여 과반수 조합(각 기관만을 대상으로 하는 경우에는 과반수인 참여조합)을 포함한 병원경영(병원발전) 개선위원회를 구성·운영하고, 본사는 필요시에 사안에 따라 병원사업국, 과반수 조합, 각 병원이 참여하는 협의체를 운영한다.</p> <p>③ 적십자사는 병원 사업장에 대한 공공의료의 역할(의료보호 환자의 진료비 보전, 무의탁·무료진료 환자 진료비 지원, 시설투자 및 장비 현대화)강화를 위하여 예산에 편성하도록 노력하며 사업계획을 수립하여 운영한다.(개정 2006.11. 7.)</p> <p>④ 본사 병원사업 담당부서는 공공의료 역할 강화를 위해 경영개선계획과 연계하여 병원지원방안을 강구한다.(개정 2010.12.14.)</p>	<p style="text-align: center;">제 10 장 노 사 협 의 회</p> <p>제1조(공공의료 역할 강화를 위한 병원사업장 지원) 적십자사는 병원의 주된 환자가 의료보호 환자, 행려 환자, 빈민, 장애인 등임을 고려하여 병원사업문제를 시장경제 논리에 치우치지 않고 진정한 적십자사의 이념에 맞는 공공의료의 역할을 수행토록 하여야 한다.</p> <p>① 적십자사는 경영개선(병원발전)계획 및 공공의료 활성화 대책에 대하여 일관된 정책을 추진한다.</p> <p>② 각 병원은 병원사업의 경영개선(병원발전) 또는 지역별 특성에 맞는 사업추진을 위하여 과반수 조합(각 기관만을 대상으로 하는 경우에는 과반수인 참여조합)을 포함한 병원경영(병원발전) 개선위원회를 구성·운영하고, 본사는 필요시에 사안에 따라 병원사업본부, 과반수 조합, 각 병원이 참여하는 협의체를 운영한다. (개정 2023. 8. 8.)</p> <p>③ 적십자사는 병원 사업장에 대한 공공의료의 역할(의료보호 환자의 진료비 보전, 무의탁·무료진료 환자 진료비 지원, 시설투자 및 장비 현대화)강화를 위하여 예산에 편성하도록 노력하며 사업계획을 수립하여 운영한다.(개정 2006.11. 7.)</p> <p>④ 병원사업본부는 공공의료 역할 강화를 위해 경영개선계획과 연계하여 병원지원방안을 강구한다.(개정 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2021. 1. 1.부터 2022.12.31.까지(2년)로 한다.</p> <p>① 다만, 제10조(근무시간중의 조합활동) 제9호, 제19조(인사원칙) 제7호 내지 제8호 및 제20조(각종위원회 참석) 제7호 내지 제8호는 2022. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p> <p>② 제38조(경조휴가)는 2020. 1. 1.부터 시행(적용)하며, 시행일 이전까지는 종전 협약에 따른다. 다만, 배우자 출산휴가는 개정과 동시에 시행(적용)한다.</p> <p>③ 제39조(공로연수)는 2022. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p>	<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 2023. 1. 1.부터 2024.12.31.까지(2년)로 한다.</p> <p>① 다만, 제10조(근무시간중의 조합활동) 제9호, 제19조(인사원칙) 제7호 내지 제8호 및 제20조(각종위원회 참석) 제7호 내지 제8호는 2022. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p> <p>② 제38조(경조휴가)는 2020. 1. 1.부터 시행(적용)하며, 시행일 이전까지는 종전 협약에 따른다. 다만, 배우자 출산휴가는 개정과 동시에 시행(적용)한다.</p> <p>③ 제34조의2(통상임금 소송 확정에 따른 후속조치 등) 제2항은 2024. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p> <p>④ 제39조(공로연수)는 2022. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p> <p>⑤ 제50조의2(병원사업장 야간간호료, 유급수면휴가, 휴일근로)는 2024. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)

2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)

별 도 협 약 서

별 도 협 약 서

제3조(전직기회 부여) ① 적십자사는 기능직 사무보조원 직원들의 사기진작을 위하여 인사관리지침에 따라 2018년부터 매 2년마다 사무분야 7년 이상 근무한 기능직 사무보조직(사무보조원 및 사무보조기능원)에 대해 사무직(7급)으로의 전직 시험을 실시한다.(개정 2020.11.30.)

제3조(전직기회 부여) ① 적십자사는 기능직 사무보조원 직원들의 사기진작을 위하여 인사관리지침에 따라 2018년부터 매 2년마다 사무분야 7년 이상 근무한 기능직 사무보조직(사무보조원 및 사무보조기능원)에 대해 사무직(7급)으로의 전직 시험을 실시한다.(개정 2020.11.30.)

② 적십자사는 고용원 사무보조원 직원들의 사기진작을 위하여 본협약 체결일 현재 사무분야 고용원으로 근무하는 직원 전원에 대해 2015년(2016. 1. 1. 임용)부터 5년 이내(2020. 1. 1. 임용) 기능직(사무보조직)으로 전직할 수 있도록 하며, 2014년도말 이전에 전직기준 및 대상자를 확정하여 각 기관에 통지한다.

② 적십자사는 고용원 사무보조원 직원들의 사기진작을 위하여 본협약 체결일 현재 사무분야 고용원으로 근무하는 직원 전원에 대해 2015년(2016. 1. 1. 임용)부터 5년 이내(2020. 1. 1. 임용) 기능직(사무보조직)으로 전직할 수 있도록 하며, 2014년도말 이전에 전직기준 및 대상자를 확정하여 각 기관에 통지한다.

③ 적십자사는 혈액관리본부 기획조정팀-1938(2015.12.19.)호, 「혈액원 전산인력 전환배치 및 업무분장 시행계획 통보」 및 기획조정팀-2457(2017.12.26.)호, 「혈액원 전산업무체계 개편 후속조치 시행」 문서에 근거하여 사무(보조)업무로 전환되어 7년 이상 근무한 前 전산담당자(기술직)에 대해 사무직(7급)으로의 전직 시험을 실시한다. 전직 시험은 제1항의 기능직 사무보조직 전직 시험에 포함하여 실시한다.(신설 2020.11.30.)

③ 적십자사는 혈액관리본부 기획조정팀-1938(2015.12.19.)호, 「혈액원 전산인력 전환배치 및 업무분장 시행계획 통보」 및 기획조정팀-2457(2017.12.26.)호, 「혈액원 전산업무체계 개편 후속조치 시행」 문서에 근거하여 사무(보조)업무로 전환되어 7년 이상 근무한 前 전산담당자(기술직)에 대해 사무직(7급)으로의 전직 시험을 실시한다. 전직 시험은 제1항의 기능직 사무보조직 전직 시험에 포함하여 실시한다.(신설 2020.11.30.)

④ 제3항의 전직대상자 명단은 노사가 따로 정한다.(신설 2020.11.30.)

④ 제3항의 전직대상자 명단은 노사가 따로 정한다.(신설 2020.11.30.)

⑤ 기능직 사무보조원 직원들의 전직시험 중 필기시험 부담이 경감될 수 있도록 한다.(개정 2023. 8. 8.)

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p>제5조(동의 간주) 2022년도 임금단체협약서 체결과 동시에 신설 및 개정된 조항에 대해서 우리 사 규정 및 지침 개정에 대해 교섭대표조합은 동의하며, 동의절차를 거친 것으로 간주한다.(개정 2022.10. 7.)</p>	<p>제5조(동의 간주) 2023년도 임금단체협약서 체결과 동시에 신설 및 개정된 조항에 대해서 우리 사 규정 및 지침 개정에 대해 교섭대표조합은 동의하며, 동의절차를 거친 것으로 간주한다. (개정 2023. 8. 8.)</p>
<p><신설></p>	<p>제11조의2(CRM센터 운영 개선) CRM센터 운영에 대한 헌혈 현장의 의견을 반영하여 관련 기능을 개발하여 추가하고 지속적으로 개선한다.(본조신설 2023. 8. 8.)</p>
<p><신설></p>	<p>제14조의3(2023년도 산별중앙교섭 적용) 적십자사는 2023년도 산별중앙교섭 합의안에 대해서는 기관 사정에 맞게 조정하여 집행할 수 있다.(본조신설 2023. 8. 8.)</p>
<p>제17조(핸드폰 지원비) 2023년 1월 1일부터 간호팀 근무편성 담당 직원, 품질관리팀 간호·보건행정 업무 담당직원, 권역 및 혈액원 수급 담당직원에게 핸드폰 지원비를 월 30,000원 지급한다. (본조신설 2022.10. 7.)</p>	<p>제17조(핸드폰 지원비) ① 2023년 1월 1일부터 간호팀 근무편성 담당직원, 품질관리팀 간호·보건행정 업무 담당직원, 권역 및 혈액원 수급 담당직원에게 핸드폰 지원비를 월 30,000원 지급한다.(본조신설 2022.10. 7.) ② 2024년 1월 1일부터 혈액원 전산업무 담당직원(1인)에게 핸드폰 지원비를 30,000원 지급한다.</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<신설>	<p>제19조(인사제도 개선) (본조신설 2023. 8. 8.)</p> <p>① 적십자사는 전문업체를 통한 인사제도 컨설팅을 시행하여 4급 승진제도, 다면평가제, 보직자 평가제, 직종별 정원운영, 임금피크제 직원 업무조정 등 인사제도 개선방안을 검토·수립하며, 전문컨설팅 업체는 노사 동수(同數)의 내부위원과 외부위원을 포함하여 선정토록 한다.</p> <p>② 인사제도 컨설팅을 통해 현행 4급 승진고시를 대체할 승진제도 개선안을 마련하고, 2028. 7. 1. 승진부터 적용하여 시행한다. 근속 승진의 경우 새로운 4급 승진제도 유예기간(2024년~2027년) 동안 승진 비율을 15%로 적용하고 2028년 이후 폐지한다.</p>
<신설>	<p>제20조(조리원 처우) 병원사업장 조리원 채용은 직원운영규정 별표 제1호를 따르고 기존 조리원에 대한 처우를 개선하기 위한 방안은 추후 마련한다. (본조신설 2023. 8. 8.)</p>
<신설>	<p>제21조(의무직 공백 해결방안 마련) 적십자사는 혈액사업 의무직 공백 해결 방안 마련을 위해 해당 직원들의 요구를 파악하고 근무조건 개선 등의 조치를 취한다. (본조신설 2023. 8. 8.)</p>
<신설>	<p>제22조(노동이사제 도입) 공공기관 노동이사제와 관련된 법령에 대한 검토를 포함하여 노동이사제 도입에 노사가 노력한다. (본조신설 2023. 8. 8.)</p>

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<신설>	제23조(모바일 헌혈기념품 개선) 적십자사는 2023년부터 모바일 헌혈자 기념품 도입 계획을 수립하여 추진하고, 시범 운영을 거쳐 보안 및 기술 문제를 보완하여 점진적으로 확대한다. (본조신설 2023. 8. 8.)
<신설>	제24조(혈액사업장 야간공급 근무체계) 적십자사는 야간 혈액공급량 및 공급횟수 등을 고려하여 3개 혈액원에 야간 혈액공급 당직 인력 기준을 적용하도록 기획재정부에 증원 요청하며, 11개 혈액원에 야간 시설관리 인력을 점진적으로 확보한다. (본조신설 2023. 8. 8.)

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p style="text-align: center;">임금협약서</p> <p>적십자사와 교섭대표조합은 2022년도 적용 임금에 대해 다음과 같이 합의한다.</p> <p style="text-align: center;">제 1 장 직원 및 고용원</p> <p>제1조(기본급) 기본급(봉급)은 모든 직종 및 직급에 대해 2021년도 임금총액의 1.4%에 해당하는 금액을 기본급(봉급)으로 환산하여 정액으로 인상한다.(개정 2022.10. 7.)</p>	<p style="text-align: center;">임금협약서</p> <p>적십자사와 교섭대표조합은 2023년도 적용 임금에 대해 다음과 같이 합의한다.</p> <p style="text-align: center;">제 1 장 직원 및 고용원</p> <p>제1조(기본급) 기본급(봉급)은 모든 직종 및 직급에 대해 2022년도 임금총액의 1.7%에 해당하는 금액을 기본급(봉급)으로 환산하여 정률로 인상한다.(개정 2023. 8. 8.)</p>
<p>제5조(수당 등) ② (가족수당) 가족수당은 다음과 같이 지급하고, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급한다. 기타 지급연령 및 지급기준 등은 '직원보수운영규정'에 따른다. (개정 2017.11. 2.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 배우자 40,000원 2. 주민등록상 세대를 같이하는 60세(여자의 경우 55세)이상의 직계존속 20,000원 3. 첫째 자녀 20,000원 4. 둘째 자녀 60,000원 5. 셋째 자녀 이후 100,000원 	<p>제5조(수당 등) ② (가족수당) 가족수당은 다음과 같이 지급하고, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 가족수당을 지급한다. 기타 지급연령 및 지급기준 등은 '직원보수운영규정'에 따른다. (개정 2023. 8. 8.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 배우자 40,000원 2. 주민등록상 세대를 같이하는 60세(여자의 경우 55세)이상의 직계존속 20,000원 3. 첫째 자녀 30,000원 4. 둘째 자녀 70,000원 5. 셋째 자녀 이후 110,000원

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)

2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)

제5조(수당 등) ④ (위험수당) 위험수당은 다음과 같이 지급한다.(개정 2022.10. 7.)

제5조(수당 등) ④ (위험수당) 위험수당은 다음과 같이 지급한다.(개정 2023. 8. 8.)

지 급 대 상	지급한도액(원)
1. 본·지사 ○ 기관실, 전기실 근무자	20,000
2. 병원 ○ 결핵과, 정신과, 진단방사선과, 마취과 및 임상병리과 근무의사 ○ 응급실, 중환자실, 수술실, 회복실, 정신과 병동, 영상의학과(방사선과), 임상병리과, 약제·조제과(실), 중앙공급실, 주사처치실 및 인공신장실, 물리치료실 근무자, 건강검진실(과), 외래 및 병동근무자, QPS실, 감염관리실, 공공의료협력(사업)팀, 진료협력실, 간호팀, 교육센터, 사회사업실, 응급차량 운전기사, 장례지도사, 안전·보건관리자 ○ 기관실, 전기실, 특수세탁 종사자, 환경기사 ○ 영양사, 조리원, 취사원 ○ 원무팀 진료비 접수·수납업무 종사자 ※ 원무팀 진료비 접수·수납업무 종사자는 환자 및 보호자를 직접 대면하는 직원에 한한다.	40,000 20,000
3. 혈액원 ○ 의 사 ○ 연구원 ○ 임상병리사, 간호사, 간호조무사, 헌혈차량 운전기사, 공급차량 운전기사, 헌혈안내원 ○ 기관실, 전기실 근무자	40,000 20,000 20,000 20,000

지 급 대 상	지급한도액(원)
1. 본·지사 ○ 기관실, 전기실 근무자, 운전기사	20,000
2. 병원 ○ 결핵과, 정신과, 진단방사선과, 마취과 및 임상병리과 근무의사 ○ 응급실, 중환자실, 수술실, 회복실, 정신과 병동, 영상의학과(방사선과), 임상병리과, 약제·조제과(실), 중앙공급실, 주사처치실 및 인공신장실, 물리치료실 근무자, 건강검진실(과), 외래 및 병동근무자, QPS실, 감염관리실, 공공의료협력(사업)팀, 진료협력실, 간호팀, 교육센터, 사회사업실, 환자이송 및 검진차량 운전기사 , 장례지도사, 안전·보건관리자 ○ 기관실, 전기실, 특수세탁 종사자, 환경기사 ○ 영양사, 조리원, 취사원 ○ 원무팀 진료비 접수·수납업무 종사자 ※ 원무팀 진료비 접수·수납업무 종사자는 환자 및 보호자를 직접 대면하는 직원에 한한다.	40,000 20,000
3. 혈액회계 ○ 의 사 ○ 연구원 ○ 임상병리사, 간호사, 간호조무사, 운전기사 , 헌혈안내원 ○ 기관실, 전기실 근무자	40,000 20,000 20,000 20,000

2022년도 임금·단체협약서(2022.10.07.)	2023년도 임금·단체협약서(2023.08.08.)
<p>제9조(임금인상 방식) 2015년부터 임금인상 방식은 5년간(2015~2019년)은 정률, 6년간(2020~2025년)은 정액(짝수년도)-정률(홀수년도)방식을 교대로 적용한다.(본조신설 2014. 9.18.)</p>	<p>제9조(임금인상 방식) 2015년부터 임금인상 방식은 5년간(2015~2019년)은 정률, 6년간(2020~2025년)은 정액(짝수년도)-정률(홀수년도)방식을 교대로 적용한다. 다만, 2025년 임금인상 방식은 정액 방식으로 변경한다.(개정 2023. 8. 8.)</p>
<p style="text-align: center;">제 2 장 무기계약직원</p> <p>제12조(임금) 무기계약직원의 임금은 기준금액을 정규직 전환자 직급(간호직종 및 보건직종 7급, 그 외 기타직종은 고용원)의 초호봉급 기준 총액의 100%로 산정한다. 다만, 기준 총액을 상회하는 무기계약직원의 경우 무기계약직원운영규정 부칙에도 불구하고 임금협약 제1조를 적용한다.(개정 2012. 2. 3.)</p>	<p style="text-align: center;">제 2 장 무기계약직원</p> <p>제12조(임금) ① 무기계약직원의 임금은 기준금액을 정규직 전환자 직급(간호직종 및 보건직종 7급, 그 외 기타직종은 고용원)의 초호봉급 기준 총액의 100%로 산정한다. 다만, 기준 총액을 상회하는 무기계약직원의 경우 무기계약직원운영규정 부칙에도 불구하고 임금협약 제1조를 적용한다.(개정 2012. 2. 3.)</p> <p>② 현재 적용하고 있는 단일호봉을 개선하여 승급에 따른 임금 상승을 적용받을 수 있도록 한다. (개정 2023. 8. 8.)</p>
<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(유효기간) 본 협약서의 유효기간은 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지로 한다. 다만, 제5조(수당 등)의 업무수당, 위험수당, 직책보조비는 2023년 1월 1일부터 시행(적용)한다.</p>	<p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(유효기간) 본 협약서의 유효기간은 2023년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지로 한다.</p> <p>① 위 임금협약 제1조(기본급)에 관한 사항을 제외하고는 2024. 1. 1.부터 시행(적용)한다.</p>